



## KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI SERTA KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTP NUSANTARA VII KEBUN TEH KOTA PAGARALAM SUMATERA SELATAN

**Pasditio Winarko dan Jajuk Herawati**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa  
tiowinarco@gmail.com; jajuk.herawati@ustjogja.ac.id

### *Abstract*

*Leadership has a significant positive effect on performance, with evidence of a significant value of 0.048 under 0.05, and positive value of 0.275. The hypothesis which states that motivation has a significant positive effect on performance is not confirmed empirically, in other words it is rejected, because the significant value is above 0.05, which is 0.150. The next hypothesis based on the table below explains that compensation has a significant effect at significance level below 0.100, which means it has positive but weak an estimate of 0.250. From the following research it can be concluded that leadership has a significant positive effect on employee performance, which can be said that increasing the degree of leadership in accordance with employee expectations, the higher employee performance will be. Compensation has a significant positive effect on employee performance, meaning that the higher the compensation received by the employee, the higher the employee's performance. Leadership, motivation, and compensation simultaneously affect performance.*

**Keywords:** *Leadership, Motivation, Compensation.*

### **Abstrak**

Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, dengan bukti nilai signifikan sebesar 0,048 berada di bawah 0,05, dan nilai estimasi sebesar positif 0,275. Untuk hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja tidak terkonfirmasi secara empiris, dengan kata lain ditolak, karena nilai signifikan ada di atas 0,05 yaitu sebesar 0,150. Hipotesis selanjutnya berdasarkan tabel dibawah menjelaskan Kompensasi berpengaruh signifikan pada tingkat signifikansi di bawah 0,100 yang berarti berpengaruh positif tetapi lemah dengan estimasi sebesar 0,250. Dari penelitian berikut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, yang dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi derajat kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya adalah semakin tinggi kualitas kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi.*

## PENDAHULUAN

Persaingan usaha antara beberapa perusahaan bisnis sudah semakin kompleks, sehingga diperlukan satu kekuatan sebagai pendukung perusahaan guna memenangkan persaingan di pasar, dukungan yang sangat besar kepada karyawan memberikan kontribusi pada kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal terbesar di dalam perusahaan, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia hal yang paling utama guna meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Perusahaan untuk tetap eksis, maka perusahaan harus berani menghadapi tantangan, perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal. Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang.

Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenagakerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari produktivitas kerjanya yang tinggi.

Menurut (Handoko, 2009:233) mengemukakan bahwa, Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang berada didalamnya dengan semaksimal mungkin. Sumber daya manusia terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka terhadap organisasi.

Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan harus melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para pegawai atau bawahan. Para pegawai atau bawahan harus memiliki kemampuan untuk menerima arahan dari pemimpin, seorang pemimpin harus benar-benar mengenal pegawai, memahami kesepakatan dengan para pegawai, memberi contoh yang baik. (Suparmi, 2010).

Motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin atau atasan akan mendorong kinerja karyawan akan bekerja secara maksimal dan bukan hanya kemampuan umum mendasar dari setiap pribadinya seperti halnya kemampuan intelektual dan fisik belaka, kemampuan karyawan tersebut tidak lepas dari sejumlah potensi atau keunggulan pribadi yang dimiliki karyawan saat itu seperti : usia, jenis kelamin, tingkat intelegensi, tingkat pendidikan latar belakang dan keahlian yang dikuasai, pengetahuan dan tingkat kerja mereka.

Penelitian ini, penulis memilih tempat penelitian di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produk. PTPN VII yakin produknya dengan merek Gunung Dempo, mampu bersaing karena memiliki beberapa kelebihan. Perusahaan PTPN VII, teh Gunung Dempo memiliki ciri berbeda dibandingkan dengan teh-teh pabrikan yang banyak beredar luas di pasaran Indonesia.

Teh Gunung Dempo produksi PTPN VII serbuknya berwarna hitam dengan aroma yang khas serta memiliki khasiat. "Warga di Pagar Alam sudah lama meyakini teh yang ditanam di lereng Gunung Dempo memiliki khasiat jangka panjang bagi kesehatan yang meminumnya.

PT Perkebunan Nusantara VII dibentuk berdasarkan peraturan Pemerintahan Nomor 12 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996. Kebun Teh Pagaralam sendiri berada pada ketinggian sekitar 1520 meter di atas permukaan laut. Kebun teh ini dikelola oleh PT Perkebunan Nusantara VII. PTPN VII merupakan perusahaan BUMN yang unit kerjanya terfokus pada agribisnis dan perkebunan. Selain teh, perusahaan BUMN ini juga mengelola perkebunan lain seperti tebu, karet, dan kelapa sawit. Kebun Teh kota Pagaralam memiliki luas puluhan ribu hektar.

## KAJIAN PUSTAKA

Menurut Mahsun (2011: 25) mengemukakan bahwa, Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategik planning suatu organisasi. Menurut

Muhammad Zainur Roziqin (2010:41) Kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Menurut Hasibuan (2002:160) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa : “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah proses individu dalam melaksanakan tugas-tugas atau bagiannya dengan kemampuan yang dimilikinya dan berusaha secara maksimal untuk mencapai visi dan misi dalam perusahaan.

Pemimpin merupakan orang yang memiliki wewenang dalam membuat rencana dalam suatu perusahaan dan mengambil tanggung jawab untuk perusahaan atau organisasi dan serta memberikan suatu arahan kepada orang lain. Dalam suatu perusahaan pemimpin harus tegas dalam menentukan tujuan dan inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan satu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan suatu persoalan bersama.

Yukl (2005:8) menyatakan, bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang dan suatu organisasi untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan, guna mencapai visi misi dan tujuan dalam sebuah perusahaan. Melmambessy (2008) menyatakan, kepemimpinan sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan, karena seorang pemimpin merupakan pengaruh sangat besar kepada bawahan yaitu bagaimana cara seorang pemimpin memotivasi dan mengarahkan bawahan agar dapat

bekerjasama. Jack Zenger dan Joseph Folkman menanyakan ke lebih dari 330,000 bos, rekan, dan juga bawahan. Mereka akhirnya mengklasifikasikan 10 skill utama yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin.

## METODE PENELITIAN

### Populasi

Yang menjadi populasi dalam peneliti ini yaitu karyawan yang bekerja di kantor PTP Nusantara VII Kebun Teh Kota Pagaralam Sumatera Selatan yang berjumlah 86 orang.

### Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan metode Slovin. Metode ini untuk mengetahui berapa besar minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi sudah diketahui (Wiyono, 2011). Rumus Slovin tersebut dinyatakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{110}{1 + 110 (0,05)^2} = \frac{110}{1,275} = 86,2 = 86$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *simple random sampling*, artinya dapat menjangkau semua elemen populasi dan setiap elemen mempunyai probabilitas yang sama untuk terpilih sebagai sampel (Wiyono, 2011).

### Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari seluruh karyawan yang bekerja di PTP Nusantara VII Kebun Teh Kota Pagaralam Sumatera Selatan.

Tabel 1. Indikator Penelitian

NO	Variabel	Indikator	Pernyataan
1		Menginspirasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin memiliki sikap menginspirasi</li> </ul>
		Integritas dan kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin memiliki integritas dan kejujuran yang tinggi</li> </ul>
		Menyelesaikan masalah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin menganalisa masalah dengan baik</li> </ul>
		Pencapaian Hasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin mengikut sertakan diri dengan tujuan pencapaian hasil yang baik</li> </ul>
	Kepemimpinan	Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin selalu menjaga komunikasi</li> </ul>
		Hubungan Erat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin memiliki hubungan erat dengan karyawan.</li> </ul>
		Strategi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin memberikan strategi yang baik</li> </ul>
		Sifat Membangun	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin memiliki sikap membangun</li> </ul>
		Inovasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin selalu memberikan Inovasi</li> </ul>
		Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin profesioanl</li> </ul>
2		Prestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi dapat menimbulkan prestasi</li> </ul>
		Kebutuhan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi adalah sebuah kebutuhan</li> </ul>
		Harapan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi akan meningkatkan harapan</li> </ul>
		Tanggungjawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi akan menimbulkan rasa tanggungjawab</li> </ul>
	Motivasi	Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi mempengaruhi kepuasan kerja</li> </ul>
		Sifat Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi akan membuat seseorang dapat bekerja</li> </ul>
		Kelompok Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi mempengaruhi kualitas kelompok kerja</li> </ul>
		Kondisi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi memberikan kondisi baik dalam bekerja</li> </ul>
		Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi membuat seseorang memiliki rasa aman</li> </ul>
		Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi dapat membuat hubungan interpersonal baik</li> </ul>
3		Upah atau Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji selalu diberikan tepat waktu</li> </ul>
		Insentif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insentif dipenuhi oleh perusahaan</li> </ul>
	Kompensasi	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tunjangan diberikan oleh perusahaan</li> </ul>
		Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas baik dan lengkap</li> </ul>
4		Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• memberikan dorongan agar bekerja secara maksimal</li> </ul>
	Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu</li> </ul>
		Pelaksanaan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan tugas dengan akurat</li> </ul>
		Tanggungjawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bertanggung jawab terhadap resiko</li> </ul>

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hipotesis

Peneliti mengajukan empat hipotesis, yang kemudian digambarkan dalam kerangka pikir penelitian. Berikut analisis regresi untuk hipotesis yang diajukan peneliti.

### Uji t

Berikut hasil analisis data untuk mengkonfirmasi antara hipotesis dengan data empiris, ditunjukkan dalam table 4.9 berikut:

Tabel 4. 1 Analisis regresi parsial (*Coefficients*)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.853	3.357		1.446	.154
	KEPEMIMPINAN	.139	.069	.275	2.029	.048
	MOTIVASI	.076	.052	.180	1.463	.150
	KOMPENSASI	.196	.106	.250	1.853	.070

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari table 4.9 dapat jelaskan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, dengan bukti nilai signifikan sebesar 0,048 berada di bawah 0,05, dan nilai estimasi sebesar positif 0,275. Untuk hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja tidak terkonfirmasi secara empiris, dengan

kata lain ditolak, karena nilai signifikan ada di atas 0,05 yaitu sebesar 0,150. Hipotesis selanjutnya berdasarkan table di atas menjelaskan Kompensasi berpengaruh signifikan pada tingkat signifikansi di bawah 0,100 yang berarti berpengaruh positif tetapi lemah dengan estimasi sebesar 0,250.

### Uji F

Selanjutnya untuk mengkonfirmasi hipotesis terakhir, yaitu kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan positif secara simultan terbukti, yaitu pada *output* Tabel 4. 2 Tabel Uji F (Analisis Simultan/ANOVA)

ANOVA, nilai signifikan berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,04 dengan nilai F positif 4,925, yang dapat dilihat pada table berikut:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.648	3	13.549	4.925	.004 <sup>b</sup>
	Residual	143.067	52	2.751		
	Total	183.714	55			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

## Pembahasan

Hasil analisis atas beberapa hipotesis yang telah dilakukan peneliti bahas secara lebih luas dengan melengkapi beberapa dukungan penelitian terdahulu.

### Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja baik pada level individu, tim, maupun yang bersifat keseluruhan berupa kinerja organisasi, menggambarkan capaian atas tinggi rendahnya prestasi kerja. Penelitian ini fokus pada kinerja pada tingkat individu (karyawan). Dari hasil hipotesis satu terkonfirmasi bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu. Hasil atas hipotesis satu ini mendukung beberapa penelitian terdahulu, dimana kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh (Braun et al. 2013) dengan kajian pada level tim, dan (Gipson et al. 2017) pengaruh kepemimpinan pada kinerja ditingkat individu (karyawan).

### Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara empiris, artinya adalah teori yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini secara empiris tidak didukung oleh data lapangan. Hasil ini membuktikan bahwa di tempat penelitian ini (objek penelitian) tingkat motivasi tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, baik itu motivasi tinggi atau rendah, tidak diikuti tinggi rendahnya kinerja karyawan. Dari hasil ini, berdasarkan pengamatan dilapangan kinerja karyawan akan naik atau turun sangat tergantung pada kompetensi yang bersifat penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan beban tugas karyawan.

### Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis yang ketiga yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh meskipun pada tingkat signifikansi yang lemah yaitu nilai signifikansi sebesar 0,070 yang berada di antara 0,05 dan 0,100. Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Carnahan, Agarwal, and Campbell 2010) yang secara mendalam menjelaskan bagaimana struktur kompensasi mempengaruhi mobilitas dan keputusan kewirausahaan karyawan, terutama mereka yang berada di ujung paling ekstrim dari distribusi kinerja, dan menemukan bahwa karyawan dengan kinerja tinggi cenderung meninggalkan perusahaan dengan kompensasi yang sangat tersebar. Selain (Carnahan et al. 2010), (Ederer and Manso 2013) di bidang ekonomi menunjukkan bahwa kompensasi berdasarkan prinsip pembayaran untuk kinerja efektif dalam mendorong tingkat usaha dan produktivitas yang lebih tinggi. Di sisi lain, penelitian di bidang psikologi berpendapat bahwa insentif keuangan berbasis kinerja menghambat kreativitas dan inovasi.

### Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil hoipotesi keempat yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 dan nilai F positif. Hasil ini mengindikasikan bahwa dari ketiga variabel inependen dalam penelitian ini berperan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

### Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Dari ketiga hipotesis secara parsial, kepemimpinan memiliki pengaruh terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Dari hasil olah data (analisis data) atas hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan: (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, yang dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi derajat kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya adalah semakin tinggi kualitas kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. (3) Kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Saran bagi penelitian ini diperuntukkan bagi objek penelitian karena kepemimpinan terbukti yang paling kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, maka sangat dianjurkan agar gaya kepemimpinan yang telah dilakukan agar diperkuat, karena dari beberapa indikator dalam item pertanyaan masih berada pada kriteria baik, belum pada tingkat sangat baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anon. 2012. Pagaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kopentensi, Dan Kompensai Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkung Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Ball. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirauashaan.
- Braun, Susanne, Claudia Peus, Silke Weisweiler, and Dieter Frey. 2013. "Transformational Leadership, Job Satisfaction, and team Performance: A Multilavel Mediation Mdel of Trust" *Leadership Quarterly*. doi:10.1016/j.leaqua.2012.11.006.
- Carnahan, Seth, Rajshree Agarwal, aand Benjamin Campbell. 2010. "The Effectof Firm Compensation Structures on the Mobility and Entrepreneurship of Extrime Performers". *Business Handoko, T. Hani. 2009, Manajemen, Cetakan Duapuluh. Yogyakarta : Penerbit BPEE.*
- Ederer, William L., and James D. Carlson. 2015. "Authentic Leadership." in *International Encyclopediaof The Social & Behavioral Sciences: Second Edition*.
- Gipson, Asha N., Danielle L. Pfaff, David B. Mendelshon, Lauren T. Catenacci, and W.Warner Burke. 2017. "women and leadership: selection, develoment, leadership style, and performence." *Journal of applied behavioral science*. doi:10.1177/0021886316687247.
- Melmambessy, Dani. 2008, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Oprasional PT. Merpati Nusantara Di Bandara Sentani Jayapura. Jurnal Dinamis, 12 Desember 2008 diakses dari <http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/212082534.pdf> pada Oktober 2012.
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. Kepuasan Kerja. Malang: Averroes Press.
- Mashun, M, Sulistiyowati, F., & Purwanugraha, H,A, 2011, Akuntansi Sektor Publik. Edisi Ketiga BPFE: Yogyakarta.
- Melayu SP. Hasibuan, 2002. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suparmi, 2010 " Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Permukiman Kota Semarang" Media Ekonomi dan Manajemen, Vol 21. No januari 2010.
- Serdamayanti, 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil". Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wiyono, G, 2011. Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0 Yogyakarta: Percetakan STIM SKPM.
- Yukl, Gary. 2005. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Indeks.
- Zenger. J.H. dan J. Folkam. 2004. The Handbook For Leaders.Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer, Kelompok Gramedia.